

事業主の皆さま・企業で働く皆さまへ

男女間の賃金格差解消 のためのガイドライン

— Contents —

	Page
はじめに	1
1. 男女間賃金差異の現状と推移	2
2. 男女間賃金差異が生じている原因	4
3. 女性活躍推進法に基づき事業主が行うべき取組について	7
4. 男女間賃金差異解消のための取組	9
5. 男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援の ためのガイドライン（全文）	16
（付属資料）男女間格差の「見える化」推進支援ツール	24



厚生労働省 雇用環境・均等局

はじめに

労働者が性別にかかわらず、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは重要な課題です。

男女雇用機会均等法の施行以降、徐々に企業内での女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど、女性の活躍の場が広がってきました。

また、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が2016年（平成28年）から全面施行されています。さらに、女性活躍推進法に基づき常時雇用する労働者301人以上の事業主を対象として、2022年（令和4年）7月からは、男女の賃金の差異の情報公表が義務付けられています。

しかし、このような進展にもかかわらず、労働者全体を平均して見た時の男女間賃金差異は依然として存在しており、先進諸外国と比較すると、その差異は大きくなっています。この要因は何なのでしょう？ 差異縮小のためにはどうすればいいのでしょうか？

各企業における男女間賃金差異の縮小に向けた取組を支援するため、厚生労働省では「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を策定しております。ガイドラインでは、男女間賃金格差の縮小に向けて、性別を問わず社員の活躍を促進すべく、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点が盛り込まれています。

また、2025年（令和7年）3月には、自社の賃金等のデータを入力することで、男女間賃金差異に関する自社の状況と業種別・企業規模別の状況について簡便に比較ができる「男女間賃金差異分析ツール」を策定しました。

このパンフレットは、ガイドラインや分析ツールをはじめとする男女間賃金差異縮小に向けた取組に活用できる各種支援ツールや女性活躍推進法の内容をわかりやすくまとめたものです。これから皆さまが男女間の賃金差異の解消に取り組まれる際の指針として、ぜひご活用ください。

1

男女間賃金差異解消のための取組

男女間賃金差異の「今」

男女間賃金差異は依然として大きい状況です！

男女間賃金差異とは？

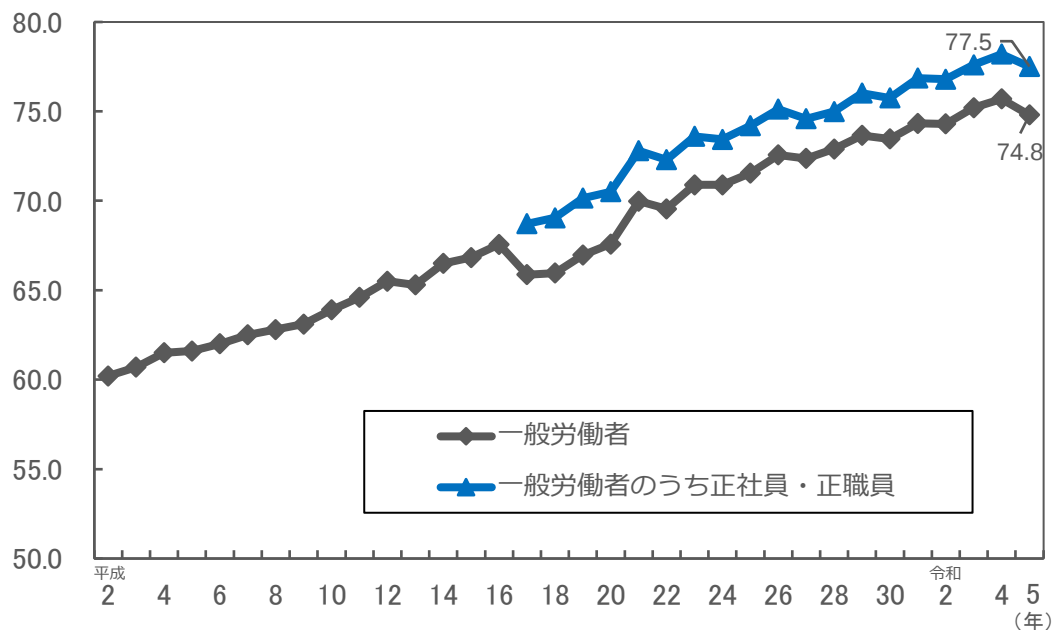
女性活躍推進法では、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示した「男女の賃金の差異」の公表を求めています。

一般労働者（※）の男性の平均賃金水準を 100 としたときに、一般労働者の女性の平均賃金水準は、令和 5 年で 74.8 と約 7 割でした。長期的には縮小傾向にあるものの、先進諸外国と比較すると、その差異は依然として大きくなっています（図 1）。

（※）一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者を除いた労働者をいう。

図 1 男女間賃金差異（※）の推移

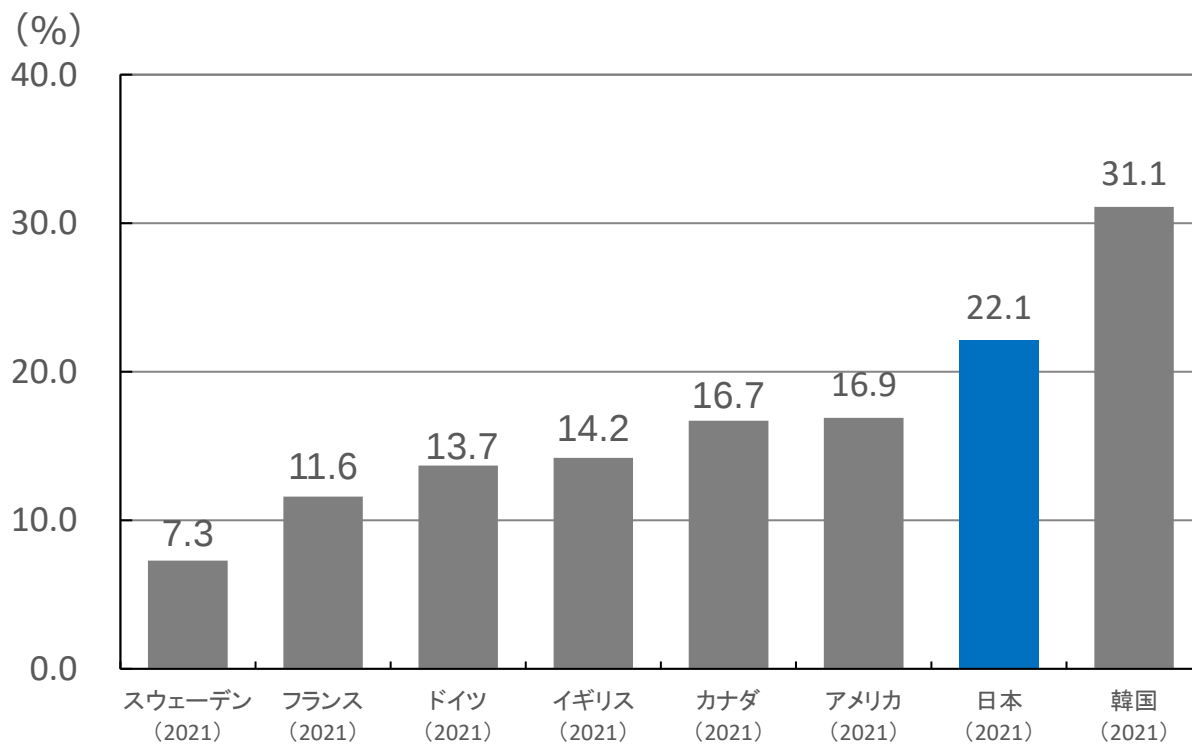
（※）男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。（変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者）
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 令和2年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法（復元倍率）が変更されている。
- 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

図2 男女間賃金差異の国際比較

男女間賃金差異の国際比較



注) 男女の中間所得の差を男性中間所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」



2

男女間賃金差異が生じている原因

——— 男性よりも女性の賃金水準が低いのは「なぜ？」

男女間賃金差異は 何が原因となっていて生じているのでしょうか

男女間賃金差異は、男女の**管理職比率**や**平均勤続年数**に**差異**があることが**主な要因**となっています（表 1）。

表 1 男女間の賃金差異の要因（単純分析）（令和 5 年）

調整した事項	男女賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②－①
	男女間格差 （原数値）①	男女間格差 （調整済み）②	
役職	74.8	84.5	9.7
勤続年数		78.5	3.7
学歴		77.2	2.4
労働時間		77.1	2.3
年齢		75.5	0.7
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

（注 1）「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準

（注 2）「調整済み」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

※左記の分析の手法と結果は、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」及び「平成21年版働く女性の実情」（ともに平成22年4月9日公表）において示し、その後、毎年度の「働く女性の実情」において直近の状況を示している。

資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局にて作成

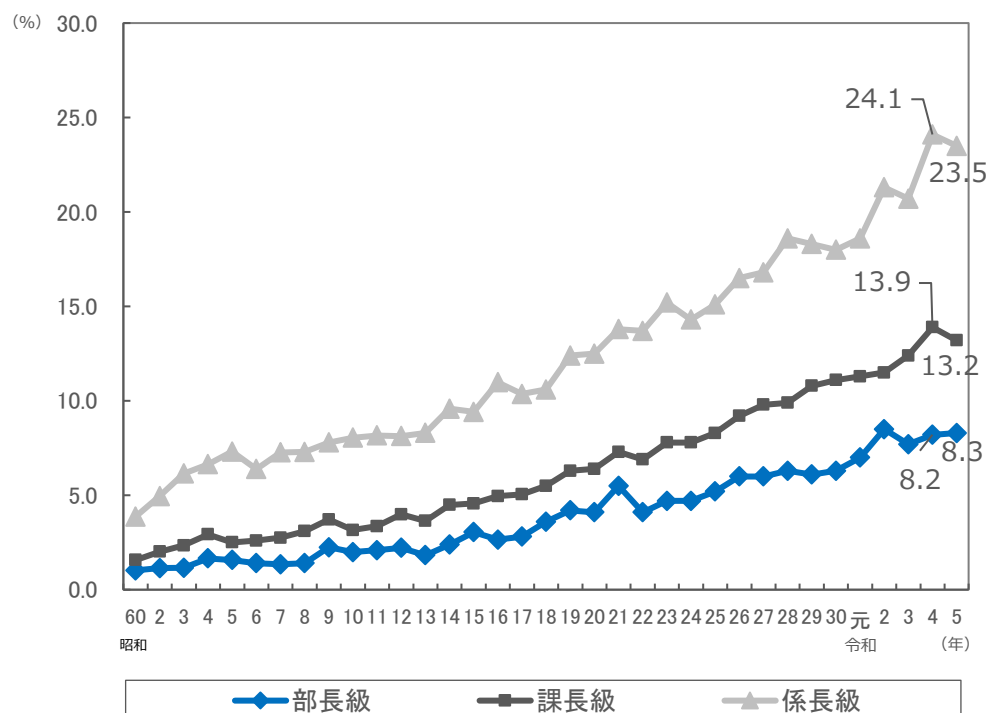
役職や勤続年数の
違いが、大きな要因と
なっているんだね。



管理職等に占める女性割合について

我が国における管理職等に占める女性の割合は、長期的には上昇傾向にあります。しかしながら、国際的に見ると依然その水準は低くなっています。

図3 役職別管理職等に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和5年）を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

注1）平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。

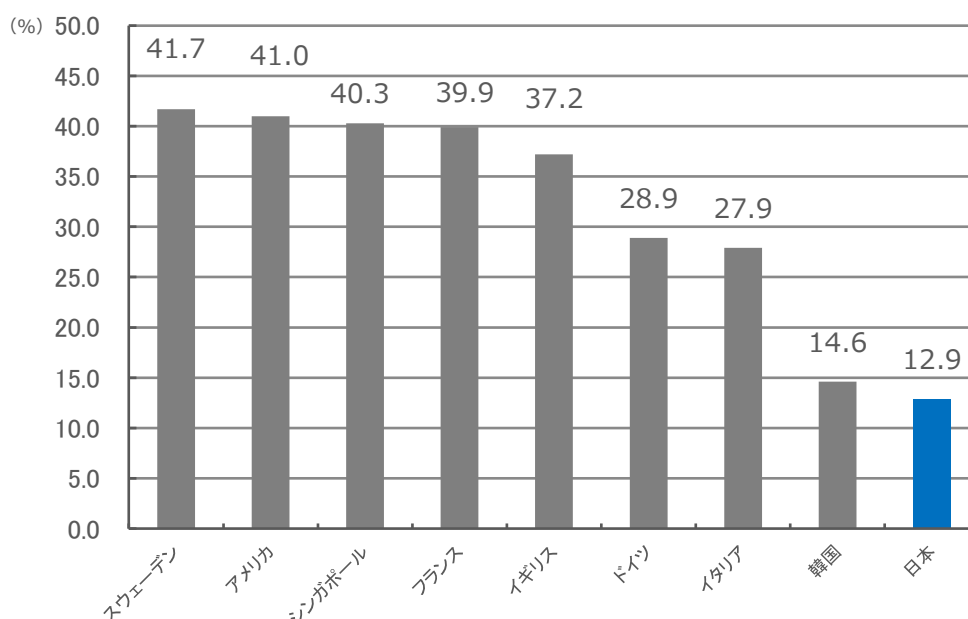
（変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者）

注2）平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注3）令和2年から、推計方法が変更されている。

注4）平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

図4 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」いずれも2022年値

注1）日本の分類基準（日本標準職業分類）とその他の国の分類基準（ISCO-08）が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

2）ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者（会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等）をいう。

3）割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

勤続年数について

女性一般労働者の平均勤続年数は近年、延びてきています。しかしながら、男性と比べると未だ短い状況になっています。

図5 勤続年数階級別一般労働者構成比の推移

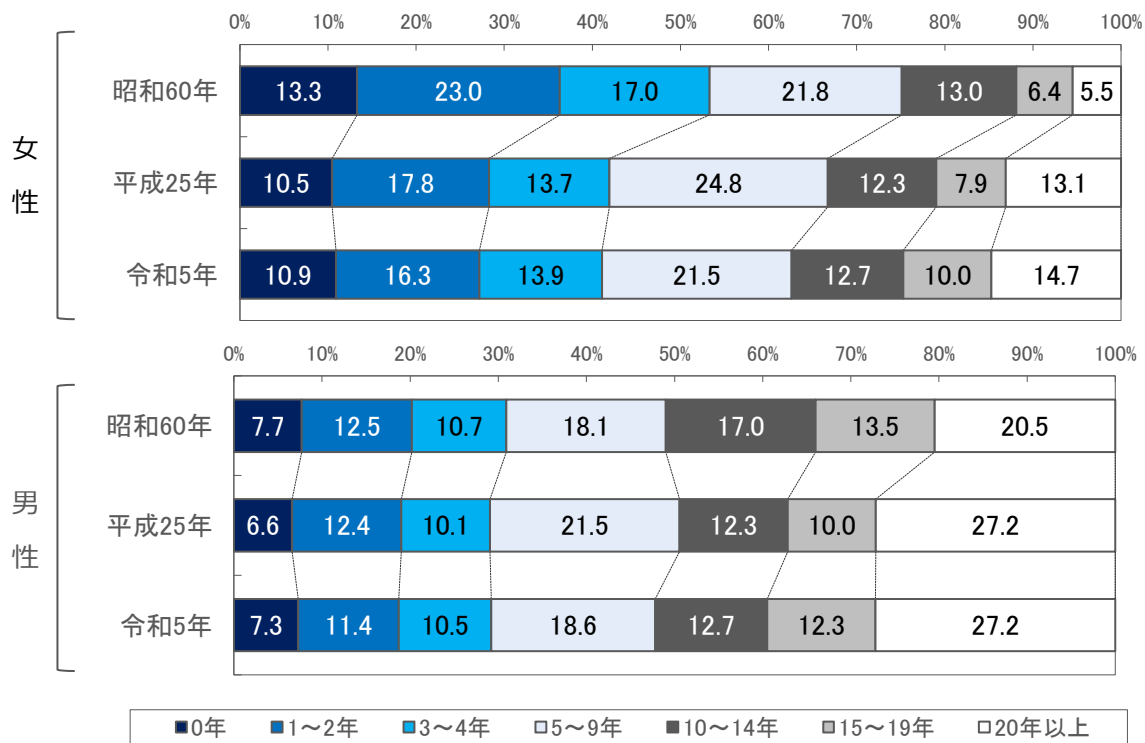
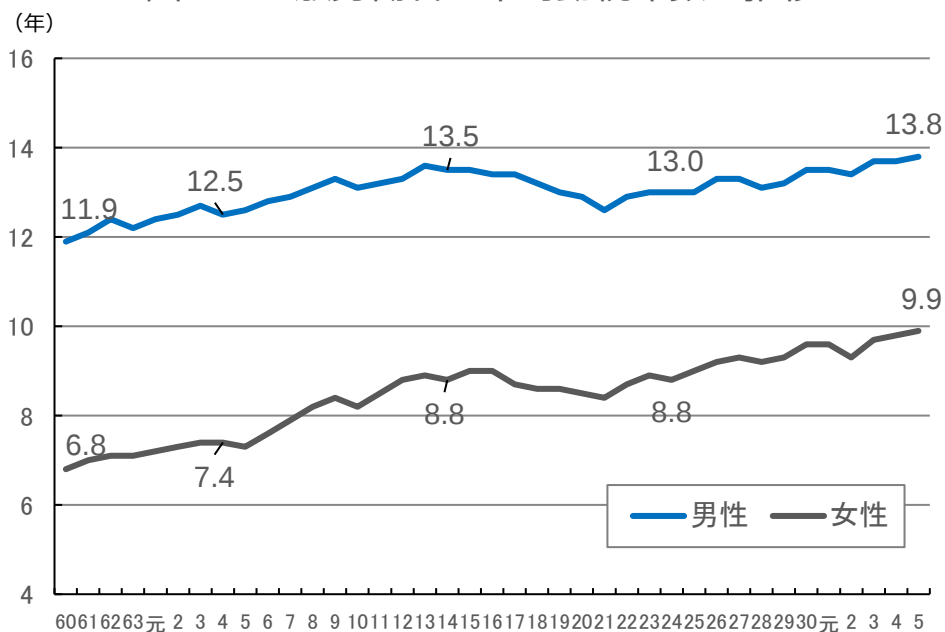


図6 一般労働者の平均勤続年数の推移



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)

- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 注4) 平成18年~令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

3

女性活躍推進法に基づき 事業主が行うべき取組について

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、一般事業主の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性活躍推進法」が施行されています。

女性活躍推進法に基づき、一般事業主は以下のとおり、自社の女性活躍を推進するための「一般事業主行動計画」の策定・届出及び情報公表等の取組が義務付けられています。

常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主

以下、（１）～（４）の取組が**義務**

- （１）自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- （２）「**①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**」と「**②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**」（※）の区分ごとに**１項目以上（計２項目以上）**を選択し、それぞれ**関連する数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- （３）行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- （４）女性の活躍に関する８ページの**①の区分から男女の賃金の差異を含めた２項目以上、②の区分から１項目以上**を選択し、**合計３項目以上の情報公表**

常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の事業主

以下、（１）～（４）の取組が**義務**

- （１）自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- （２）**１つ以上の数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- （３）行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- （４）女性の活躍に関する**１項目以上の情報公表**

★常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は上記（１）～（４）が**努力義務**

※行動計画の数値目標に関する項目①、②の区分については、パンフレット「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」の「数値目標に関する項目」を参照してください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000984248.pdf>



女性の活躍に関する情報公表について

＜情報公表の意義＞

自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながることが期待できます。

- ✓ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、以下の①の区分から男女の賃金の差異を含めた2項目以上、②の区分から1項目以上を選択して、3項目以上を公表する必要があります。
- ✓ 常時雇用する労働者数300人以下の事業主については、①と②の全項目から1項目以上選択して公表してください。
- ✓ 必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではありませんが、公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意しましょう。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 ・男女の賃金の差異(全・正・パ有)	・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ・有給休暇取得率 ・有給休暇取得率(区)

※(区)の表示のある項目については、雇用管理区分(次ページに雇用管理区分について解説があります。)ごとに公表を行うことが必要です。ただし、属する労働者数が全労働者のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して公表して差し支えありません(雇用形態が異なる場合を除きます)。

※(派)の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

※「男女の賃金の差異」については、「全労働者」、「正規雇用労働者」、パート・有期社員の「非正規雇用労働者」の3区分での公表が必要です。

※「男女の賃金の差異」を含む女性活躍推進法に基づく情報公表項目について、有価証券報告書のみにおいて公表しても、女性活躍推進法の義務を果たしたことはありません。一般の求職者等から見て、男女の賃金の差異の情報がどこに掲載されているのかわかるように「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で情報公表をお願いします。

▶ 女性の活躍推進企業データベース

行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報公表をする際は、厚生労働省が運営するサイト「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください。

URL ▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

＼ スマホ版 ＼



4

男女間賃金差異解消のための取組

男女間賃金差異を「どうする？」

賃金・雇用管理の見直しのための3つの視点

男女間賃金差異も含めた自社の女性の活躍に関する状況・課題を把握した上で、男女間賃金差異解消のために、賃金・雇用管理に問題がないか、以下の3つの視点から見直してみましょう。

1

公正・明確かつ客観的な
賃金・雇用管理制度の設計と
その透明性の確保

具体的には…

- ☐ 賃金決定、昇給・昇格の基準が公正、明確、透明なものになっていますか。
- ☐ 各種手当（家族手当、住宅手当など）は、どのような属性の労働者にも公平なものになっていますか。
- ☐ 人事評価基準が公正、明確、透明なものになっていますか。また、評価者研修や複層的評価の実施、評価結果のフィードバックは実施されていますか。
- ☐ 出産・育児がハンデにならない評価制度や両立支援制度を整備していますか。

2

配置や仕事配分、人材育成
など、賃金・雇用管理の
運用面における取り扱いの
見直し、改善

具体的には…

- ☐ 配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価において、男女で異なる取り扱いをしていませんか。また、現場レベルでのチェックはされていますか。
- ☐ 雇用管理区分（※）の設定が合理的なものとなっているかどうか精査していますか。
- ☐ 雇用管理区分ごとの採用、配置について、先入観やこれまでの採用、配置の実績などにとらわれず均等取り扱いを推進していますか。
- ☐ 男性を含めて、長時間労働の削減など働き方の見直しを進めていますか。

※ 雇用管理区分とは？

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断します。

（例：総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者など）

3

過去の雇用管理や、固定的な
男女の役割分担意識によって
事実上生じている格差を解消
するための取組
（ポジティブ・アクション^{（※）}）

具体的には…

- ☐ 女性活躍推進法に沿って、自社の女性活躍に関する行動計画を策定し、例えば女性に対する社内訓練・研修の積極的な実施等に取り組んでいますか。

※ ポジティブ・アクションとは？

男女間の固定的な役割分担意識や過去の雇用管理の名残から、男女労働者の間に生じている事実上の格差（例えば管理職は男性が大半を占めているなど）の解消を目指して、女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大等、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組をいいます。

まず、男女間の賃金差異の「見える化」を！

あなたの会社ではすべての人材が活躍できていますか？社内に活躍のチャンスがなく眠っている人材はいませんか？男女問わずすべての人材が活躍できる環境整備が重要です。

女性活躍推進法において定められている内容や男女間賃金差異の解消の必要性は分かったものの、そのために具体的にどう取り組めばよいのか分からないと感じていませんか？

男女間賃金差異の解消のためには、まずは、現状を「見える化」して実態を把握し、男女の賃金の差異をきっかけに女性のさらなる活躍推進に向けて労務管理のどの部分を改善できるか「気づく」ことが大切です。

自社の現状把握と分析に取り組み、自社の女性活躍に関する強みや課題を明らかにし、より効果的な取組を計画していきましょう。

次ページから、現状把握と分析、課題に応じた行動計画の立て方に関する各種支援ツールを紹介しています。これらを活用して、男女間賃金差異の解消や、女性活躍の更なる推進を図っていただきたいと思います。



（参考）パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者（いわゆる正社員など）との均等・均衡待遇について

パートタイム労働者や有期雇用労働者として働く女性の割合は高く、男女間賃金差異の解消を進める上では、通常の労働者（いわゆる正社員など）との間の待遇差の見直しも重要です。パートタイム・有期雇用労働法（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）において、同じ企業で働く通常の労働者（いわゆる正社員など）とパートタイム・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されています。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>

(1) 男女間賃金差異分析ツール

「男女間賃金差異分析ツール」では、自社の男女間の賃金差異をはじめとする労務管理の基本データを同業種・同従業員規模の企業平均のデータと比較することで自社の女性活躍に関する強みや課題を明らかにすることができます。男女間の賃金の差異の要因を分析することで、自社の女性活躍に関する課題分析にもつながり、より効果的な取組を行うことができます。

同業他社の参考値を
見ることもできるんだね



ツールの使用イメージ

1. 男女間賃金差異

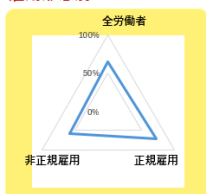
(貴社の状況)

全労働者	正規雇用労働者
データ未	データ未
	非正規雇用労働者
	データ未

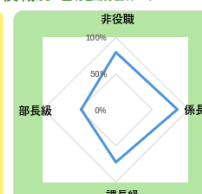
(参考値)

全労働者	正規雇用労働者
64.9%	72.2%
	非正規雇用労働者
	58.6%

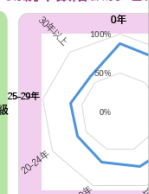
雇用形態別



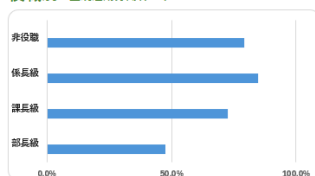
役職別※正規雇用労働者のみ



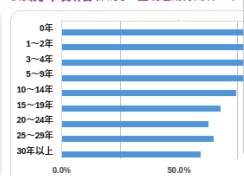
勤続年数階級別※正規雇用労働者のみ



役職別※正規雇用労働者のみ



勤続年数階級別※正規雇用労働者のみ



2. 男女間賃金差異が生じる要因

※男性に対する女性の割合(%) = 女性値÷男性値

		貴社と参考値の比較		貴社の女性割合	参考値の女性割合
雇用形態		※採用者数(労働者数)・管理職数は参考値なし			
		貴社の女性※(内は参考値)	貴社の男性※(内は参考値)	(%)	(%)
労働者数	正規雇用	データ未	データ未	データ未	32.6%
	非正規雇用	データ未	データ未	データ未	0.0%
平均勤続年数	正規雇用	データ未(11.5年)	データ未(12.9年)	データ未	89.1%
	非正規雇用	データ未(9.8年)	データ未(10.6年)	データ未	92.5%
管理職数	正規雇用	データ未	データ未	データ未	22.1%
一月当たりの平均残業時間	正規雇用	データ未(5.8時間)	データ未(13.4時間)	データ未	21.7%
	非正規雇用	データ未	データ未(12.0時間)	データ未	43.3%

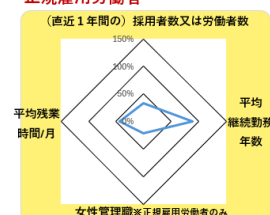
※「平均勤続年数」および「一月当たりの平均残業時間」の参考値は、

該当の産業分類・企業規模の企業に属する労働者の平均値であり、1事業所ごとの平均値ではありません。

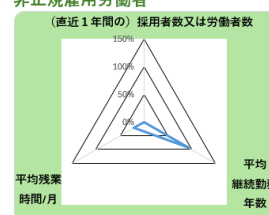
※「一月当たりの平均残業時間」に表示されている値はあくまで「女性値÷男性値」です。

残業時間数についても参考値(カッコ内)と比較してみましょう。

正規雇用労働者



非正規雇用労働者



貴社 参考値

また、ツールに付属のパンフレットは、「男女間賃金差異分析ツール」を用いて明らかになった「男女間の賃金差異」が生じる要因・課題に応じた雇用管理の見直しについて触れています。課題に気づいたら、背景にある雇用管理を具体的に見直していくPDCAのプロセスにつなげていきましょう。本ツールで分析した課題や、課題に基づく目標や施策は女性活躍推進法で定める一般事業主行動計画の策定・実施にも活かすことができます。

男女間賃金差異分析ツールは、
以下よりダウンロードできます

[https://www.mhlw.go.jp/content/
11900000/001429611.xlsx](https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001429611.xlsx)



付属パンフレット

[https://www.mhlw.go.jp/
content/11900000/00142
9616.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001429616.pdf)



（２）行動計画策定支援マニュアル

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定にあたっては、「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」（以下「行動計画策定支援マニュアル」と言います）をご活用ください。行動計画策定のための取組例などが豊富に掲載されています。

行動計画策定支援マニュアルでは、「Step1 現状把握」・「Step2 課題分析・目標設定・取組内容の決定」について、４つの基礎項目の把握により、女性の活躍に関する状況を６つのタイプに分け、そこから推奨する選択項目の把握、課題・取組内容を提案しています。

なお、男女の賃金差異に関する要因分析・取組以外の女性活躍に関する課題、行動計画についても幅広く紹介しています。



行動計画策定支援マニュアルは、
以下より閲覧できます

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/plan_tool/file/plan_tool_manual.pdf



行動計画策定支援マニュアルでは、女性活躍推進法において求められている自社の男女の賃金差異に関する情報公表（本資料8ページ参照）を行う際、一般の方に自社の状況をより分かりやすく説明するための記載例なども紹介しています。

（参考）行動計画策定支援マニュアルP.45

Ⅲ.「男女の賃金の差異」の要因分析・情報公表

■ 説明欄を用いた差異の説明

本ページ以降で解説する内容は、企業の任意の取組になりますが、自社の女性活躍の取組を充実させ、更に効果的に進めるためにも積極的に取り組みましょう。

基礎項目（4項目）による状況把握の結果と、男女の賃金の差異の数値を踏まえて、例えば、男女の賃金の差異の数値と併せて、説明欄に下記のような記載をして、自社の状況をより分かりやすく説明することができます。

■ 記載例

採用した労働者に占める女性労働者

雇用管理区分別（総合職・エリア総合職・一般職等）の採用コース・制度を導入しており、総合職に占める女性比率が低いため。

平均勤続勤務年数

男性平均勤続勤務年数が●●年で、女性が△△年と男女に差があり、この差が賃金に影響して、男女の賃金の差異が生じている。

平均残業時間

時間外労働について、男性が月平均●●時間、女性は△△時間であり、男女の賃金の差異が生じる一つの要因となっている。

管理職に占める女性労働者

男性管理職が多い一方、女性管理職比率は●●%と女性は管理職がまだ少なく、男女の賃金の差異が生じている。

(参考) 男女間の賃金差異の情報公表について、 他の企業の取組を知りたい

女性活躍推進法特集ページでは、男女の賃金の差異を情報公表している企業の好事例・インタビュー動画を紹介しています。

女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



男女の賃金の差異を情報公表することを
自社の女性活躍の取組を求職者等に
知ってもらうよいチャンス、と捉えて
いる企業もあるんだね

☆☆☆情報公表にあたっては、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」
内の「[女性の活躍推進企業データベース](#)」をぜひご活用ください☆☆☆



5

男女間賃金格差解消に向けた 労使の取組支援のためのガイドライン

これまで紹介した男女間賃金差異分析ツール等を使えば男女間賃金差異の要因分析は可能ですが、さらに詳細に男女間賃金差異が生じる要因があるのか、改善すべき課題があるのか等について分析したい場合には、本ガイドラインを活用してみましょう。

本ガイドラインには、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点のほか、男女を問わず社員の活躍を促進するための「**賃金・雇用管理に関する実態調査票**」がついており、男女差が生じている職階や部門の特定ができます。

(次ページより、ガイドライン全文を掲載しております)

以降は、より詳細に
検討したい方向けの
内容だね



1 趣旨

我が国においては急速な少子化と高齢化の進行により人口減少時代を迎えており、今後労働力人口の減少も見込まれる中、女性の就労を促進するとともに、働く女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。

企業においては、男女均等取扱いの法整備の進展に伴い女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど女性の活躍が進んでいる。

しかし、このような進展にもかかわらず、労働者全体を平均して見た時の男女間賃金格差は依然として存在している。一般労働者間での比較においても、平成 21 年の女性一般労働者の平均所定内給与は、男性のその 69.8%であり、7割に満たない。

男女間賃金格差をもたらす要因としては、女性は男性に比べて年齢とともに賃金が上昇しないこと、男女の平均勤続年数や管理職比率の差異が挙げられ、これらをもたらす企業の賃金・雇用管理の実態としては、

① 制度設計の段階では性の要素は入っていないが、基準等が曖昧であるため性別役割分担意識をもって運用されることが必ずしも排除されない制度、家庭責任を持つ労働者にとって困難な働き方を前提とした制度が採用・配置等の面での男女差を生んでいること

② 賃金・雇用管理の運用の段階で、採用、配置や仕事配分、育成方法の決定、人事評価や業務評価などの側面で、男女労働者間に偏りが生じていると、それらが男女間の経験や能力差に、さらには管理職比率の男女差につながっていることが考えられる。

男女間賃金格差は男女の働き方全体のいわば結果として現れてきているものであるから、現在の男女間賃金格差の状況は、さらなる女性の活用・活躍推進の必要性を示していると考えられる。言い換えれば、男女間賃金格差の問題を賃金・雇用管理のあらゆる点から検討し、要因を明らかにすることは、女性の活躍推進の課題を明らかにすることであるといえる。一方、男女間賃金格差を問題として認識する者が減少し、また多くの企業が男女間賃金格差を計算したこともないという実態がある。このため、企業は、賃金・雇用管理において性別に基づく異なる取扱いが行っていないはずであると認識しているが、男女の取扱いの差異、賃金の差異が個々の企業においてあったとしても、それが見えていない場合もあると考えられる。こうした状況にとどまる限り、格差縮小に向けた労使の取組は進んでいかないものと懸念される。



このガイドラインは、これらの状況を踏まえ、現在の賃金・雇用管理において、男女間賃金格差の縮小、さらなる女性の活躍推進に向け、労使が自主的に見直しに取り組むことを促進するための現実的な対応方策を示したものである。

2 労使が自主的に取り組むための対応方策に係る事項

(1) 男女間格差の「見える化」推進

企業における男女間賃金格差縮小に向けた取組を推進するためには、各企業の男女の取扱いや賃金についての男女間格差の実態把握や取組の必要性の「気付き」を推進する必要がある（男女間格差の「見える化」の推進）。

例えば、男女別統計資料の整備を行うことは、男女間格差の「見える化」を推進の一助となると考えられる。実態把握に当たっては、男女別の賃金の状況のみならず、男女別の採用、配置、人事異動・転勤、能力開発の実績、評価結果、昇進・昇格の状況、育児休業の取得状況等賃金・雇用管理に係る指標のデータをみるのが有効である。

また、統計データに現れてこない労働者自身の意識を把握し、分析を行うことは、企業の賃金・雇用管理の運用面等での問題点の気付きにつながり、労使による具体的な見直しの議論につながると考えられる。したがって、これらを併せて推進する必要がある。

今後、女性も男性もともに活躍してほしいと考える企業にとって、女性労働者の意識・労働意欲への影響を把握することは、その活躍推進の観点からも企業にとって有用であると考えられる。

さらに、企業においては、把握した男女別統計資料のうち男女の採用割合、入社後10年の女性の勤続状況、既婚率等女性の活用・活躍度合いや働きやすさを判断する際に参考となる指標を公開することにより、優秀な女性採用につながるメリットもあると考えられる。

なお、企業において整備、把握する男女間賃金格差に関連する賃金・雇用管理に係る指標については、それぞれの労使において決められるべきものであるが、その取組を支援する観点から、「男女を問わず社員の活躍を促進するための賃金・雇用管理に

関する実態調査票」及び「男女を問わず社員の活躍を促進するための社員意識調査アンケート」からなる支援ツール（別添）を示す。

（2）賃金・雇用管理の見直しの視点

企業の賃金・雇用管理の実態を踏まえると、男女間賃金格差の縮小、さらなる女性の活躍推進に向けて、①公正・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保、②配置や業務の与え方、教育訓練等の賃金・雇用管理の運用面における取扱いの見直し、改善、③過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により事実上生じている格差を解消するための取組、の三つの視点に立った対応策が求められる。

ア 賃金・雇用管理の制度面の見直し

（ア）公正・明確・透明な賃金制度

賃金表が未整備であったり、賃金決定や昇給・昇格の基準が不明確・不透明になっている場合、性別による賃金差別や男女間賃金格差につながりかねないことから、各企業においては、公正・明確な賃金・雇用管理制度の整備を行うとともに、労働者に対して適切な情報提供を行うことにより制度の周知を図り、透明性を高める必要がある。

また、家族手当や住宅手当といった生活手当については、労働者の生活の安定を図るため、多くの企業が採用しているが、女性労働者の納得性という点からは、支持は得られていない制度であると考えられる。男女間賃金格差解消の観点からも、また、女性労働者や独身の労働者の労働意欲への影響という観点からも、改めて労使で話し合い、どのような属性の労働者にとっても不公平の生じないように、必要な見直しを行うことが望ましい。



(イ) 公正・明確・透明な評価制度

多くの企業において、能力評価や業績評価の形で人事評価が行われ、その結果は昇進、昇格等とともに賃金に反映されている。

このため人事評価は、評価者によって偏りが生じたり、一方の性に不利にならないよう、明確で公正かつ客観的な基準を設定し、その基準や結果を労働者に開示することにより、労働者の納得性を高め、公正・明確・透明な制度を構築することが重要である。さらに、全ての労働者に対して制度を統一的に適用するとともに、評価基準に基づいた客観的かつ適正な評価が行われるよう、人事評価を行う管理職に対する研修を定期的に実施するとともに、客観性を担保するため、複層的な評価や評価結果のフィードバック等が行われるようにすべきである。

とりわけ、産前産後休業や育児休業を取得することが人事評価に影響するのではないか、という指摘もされているところである。

育児・介護休業法等においては、育休取得等を理由とする不利益な配置の変更、人事考課における不利益な評価等不利益取扱いが禁止されているが、各企業においても、法令により禁止されている取扱いがなされていないか自ら確認を行うとともに、育休取得者等の不安感を払拭し、取得者以外の納得感を高めるためにも、労働者に対し十分な説明に努めることが望ましい。

また、出産や育児については、仕事に対してマイナスの影響があるように言われがちであるが、仕事の効率化、視野の拡大、部下の育成や交渉における忍耐力、包容力の向上につながる等仕事へのプラスの影響も指摘されている。このような結果も考慮しながら、出産や育児がハンデとならないような評価制度のあり方について、検討を行うことが望ましい。





(ウ) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進

基幹的労働者に見られる長時間労働等を前提とした働き方は、特に家庭責任を担っている労働者にとって働き方の選択肢を狭めることとなっており、男女間賃金格差解消の観点からは男性の育児や家事への参加を促進するとともに、こうした働き方を見直すことが求められている。

男女にかかわらず、仕事上の責任も家庭における責任も果たし、仕事と生活の調和の実現を図ることは、個人の幸福に資するというだけではなく、潜在的な能力のある人材の労働市場への参加を促進し、我が国の社会経済を持続可能で確かなものにするという観点からも必要不可欠となっている。

このため、各企業においては、育児・介護休業法等に基づく仕事と家庭の両立支援のための制度を整備し、男女を問わず労働者が安心して利用できる職場環境を整備するとともに、男性も含めた働き方の見直し等を進めるべきである。

イ 賃金・雇用管理の運用面の見直し

(ア) 女性の配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価についての改善

男女雇用機会均等法は、配置、昇進等あらゆる雇用管理の段階における性別を理由とする差別を禁止している。各企業においても、配置に当たって女性を排除していないか、男性を優先していないか、業務の配分や権限の付与に当たって男女で異なる取扱いをしていないか、一定の役職への昇進に当たり男性を優先して昇進させていないか、教育訓練の対象から女性を排除していないか等、男女雇用機会均等法により禁止されている取扱いがなされていないか十分確認を行い、取扱いの見直しを行うことが重要である。

その際、実際に評価や業務の配分、教育訓練等を行う現場の管理職がそのような取扱いを行っていないか、現状を把握することが重要である。

また、特に女性の職業生活において、妊娠・出産といったライフイベントが及ぼす影響は避けることはできないが、育児・介護休業法等においては、産休・育休取得等を理由とする不利益な配置の変更等が禁止され、不当に不利益な取扱いを受けないことが定められている。育児休業を取得したことのみをもって取得していない者よりも不利に評価していないか、通常の人事異動の





ルールからは十分に説明できない職務の変更を行っていないか等育児・介護休業法等により禁止されている取扱いがなされていないか確認を行うとともに、女性労働者の労働意欲に悪影響が生じないよう子育てや介護等の家庭の事情に配慮したり、育児休業等を取得した労働者が不利にならないような取扱いとすることを検討することが望まれる。

(イ) コース別雇用管理における適正な運用の促進

コース別雇用管理は、本来は労働者を意欲、能力、適性等によって評価し、処遇するシステムの一形態として導入されてきたものであるが、その運用において、基幹的な業務を担当するコース等における男女の採用や配置の比率に偏りがみられ、結果としてコース間の処遇の差が男女間賃金格差の要因となっていると考えられる。

採用や配置の偏りの原因の一つには、全国転勤を要件とする場合などがあると考えられるが、平成 18 年に改正された男女雇用機会均等法において、各企業においてコース別雇用管理を行う場合には、総合職の募集・採用に係る転勤要件について、合理的な理由がなければ間接差別に当たり違法とされている¹。

男女雇用機会均等法に即した雇用管理となるよう、コース別雇用管理制度の設定が合理的なものとなっているかどうか精査する必要がある。

また、コースごとの採用や配置については、先入観やこれまでの採用や配置の実績などにとらわれず、事実上の男女別のコースとなることのないよう、積極的に均等な配置を行う必要がある。

また、コース間の賃金体系の差異については、それが職務内容等に見合った合理的なものとなるよう十分考慮する等により、どのようなコース区分を選択した者についてもその能力を存分に発揮して働き続けられる環境づくりに取り組むことが望まれる。

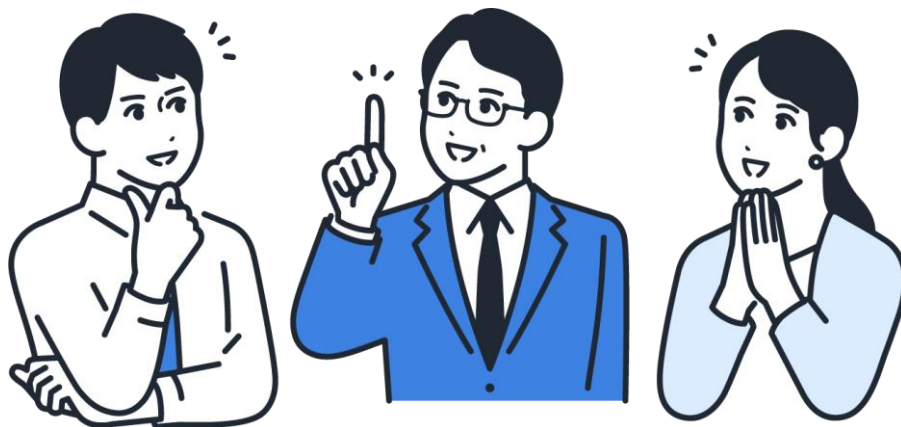
さらに、育児や介護を行っている労働者にとって、転勤が継続就業を困難にしたり、仕事と家庭の両立のための負担を著しく大きくする場合があるため、育児・介護休業法により、転勤を命ずる場合には、育児や介護の状況に配慮しなければならないこととされていることにも留意する必要がある。

¹ 男女雇用機会均等法施行規則の改正により、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別として禁止されています。



過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差を解消し、女性の能力発揮を図るために、事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善（ポジティブ・アクション）に取り組むことは、男女間賃金格差の要因を除去する方向につながるものであり、各企業において積極的に取り組むことが求められる。

例えば、適格者の数の違い等を理由として中核的・基幹的職務や難易度の高い職務に男性が多く配置されている場合が多いが、女性に社内訓練・研修を積極的に実施すること等により適格者を増やすことや、配置基準を満たす労働者の中から女性を優先して配置することなどが求められる。また、女性の割合が少ない役職が多いと考えられるが、そのような場合、昇進基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して昇進させるほか、さらに、家庭責任のある女性が満たしにくい昇進基準の見直しを検討するなどして、管理職に女性を積極的に登用することが望ましい。



男女間格差の「見える化」推進支援ツール

「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の付属資料として、以下の2点をご紹介します。

自社の実態の「見える化」の方法としては、採用、配置、昇進・昇格、賃金などさまざまな雇用管理データを男女別に集計・指標化したり、統計データに現れてこない社員の意識をアンケート調査することなどが考えられます。

「見える化」支援ツールとして、各種データを指標化する**実態調査票**と**社員意識調査アンケート**の様式を作成していますので、これらを活用して、「見える化」に取り組んでください。

現状の問題点に気付いたら、その要因を分析し、背景にある賃金・雇用管理を具体的に見直していく PDCA のプロセスにつなげていきましょう。

見える化支援ツールと使い方

1 男女を問わず 社員の活躍を促進するための 賃金・雇用管理に関する 実態調査票

この調査票は、自社の賃金・雇用管理制度を客観的に見ることを目的としています。

▶ 別添 1 実態調査票
(25ページより掲載)

2 男女を問わず 社員の活躍を促進するための 社員意識調査アンケート

このアンケートは企業で働く方々を対象とするものです。

自社の賃金・雇用管理制度に対する社員の意識を調査・分析することによって、制度の問題点の「気付き」につながります。

▶ 別添 2 アンケート
(32ページより掲載)

※各種様式は、以下の厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku09/index.html

男女を問わず社員の活躍を促進するための 賃金・雇用管理に関する実態調査票

趣旨・目的

- 男女を問わず社員の活躍を促進する賃金・雇用管理の実現のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施過程においてその趣旨が活かされ、実践されていることが重要です。
- この調査票では、制度ではなく実践面に焦点をあてて、実践から生じる様々な結果指標（アウトカム指標）を総合的に整理しています。
- これらの指標を分析、検証することを通じて、企業における賃金管理や採用、配置、処遇などの雇用管理が、男女を問わず社員の活躍を促進するものになっているかについて判断・評価をし、次のステップに向けた取組につなげていくことが望まれます。

※以下に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から把握することが望ましい指標です。把握の難しい指標もあるかと思いますが、できる限り把握するよう努めてください。

I. 採用に関する指標

I-1. 本年度新規学卒者の採用実績

指標 1-1 コース別の採用実績（コース別採用がない場合は、「総合職」欄に記入）

1-1-① 大卒「総合職」採用における女性の占める割合

%	【指標】 4 年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$ ※事務系、技術系などに分けて算出されてもよい。
---	--

1-1-② 「一般職」採用における女性の占める割合

%	【指標】 4 年制大学／大学院新規学卒者の「一般職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$
---	---

1-2. 中途採用の実績

指標 1-2 中途採用実績

1-2 中途採用における女性の占める割合

%	【指標】 中途採用実績（事務・技術系）において、次式で算出。 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$
---	--

Ⅱ. 配置に関する指標

Ⅱ-1. 本年度新規学卒者の初任配属

指標 2-1 「総合職」採用者の初任配属実績（コース別採用がない場合を含む。）

2-1 大卒「総合職」採用者の初任配属部門分離度指標	
%	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用者の初任配属実績において、各部門への配属割合を男女別に計算し、部門ごとに男性採用者の配属割合から女性のそれを差し引いたものの絶対値を求め、それを全部門について合計したものを2で割って求める。 $(\sum (M(i) - F(i))) / 2$ M(i)：I 部門における男性配属者数が男性採用者総数に占める割合（%） F(i)：I 部門における女性配属者数が女性採用者総数に占める割合（%） ※「部門」については、事業面の部門区分のほか、他の視点（例：本社・地域など）の区分についても計算されることが望まれる。

Ⅱ-2. コース別雇用制度におけるコース間転換の実績

指標 2-2 コース間転換の実績（コース別採用がない場合は不要。）

2-2 コース間転換実績に関する指標							
コース間転換実績 <table> <tr> <td>男性</td><td>女性</td></tr> <tr> <td> </td><td> </td></tr> <tr> <td>人</td><td>人</td></tr> </table>	男性	女性			人	人	【指標】 当該年度における「総合職」と「一般職」との間など、コース間の転換実績に関する指標である。次のような指標が考えられる。
男性	女性						
人	人						

Ⅱ-3. 人事異動・転勤の実績

指標 2-3 人事異動・転勤の実績

2-3 人事異動・転勤の実績に関する指標	
①人事異動があった社員の割合 %	【指標】 ①当該年度において人事異動の対象となった社員数の実績において、次式で算出。 $\frac{〔人事異動者数〕}{〔社員総数〕} \times 100$
②人事異動があった社員に占める女性割合 %	【指標】 ①当該年度において人事異動の対象となった社員数の実績において、次式で算出。 $\frac{〔うち女性の人事異動者数〕}{〔人事異動者数〕} \times 100$

③転居をともなう転勤をした社員の人事異動者に占める割合 %	③当該年度において転居を伴う転勤の実績において、次式で算出。 $\frac{\text{〔転勤者数〕}}{\text{〔人事異動者数〕}} \times 100$
④転居をともなう転勤をした社員に占める女性の割合 %	④当該年度において転居を伴う転勤の実績において、次式で算出。 $\frac{\text{〔うち女性の転勤者数〕}}{\text{〔転勤者数〕}} \times 100$ ※いわゆる「育成期間」にある社員や「能力発揮期間」にある社員などの別に指標を算出することも望まれる。

Ⅲ. 育成、能力開発、キャリア形成に関する指標

Ⅲ-1. 社内研修の実施状況

指標 3-1 各種社内研修の受講者

3-1 各種社内研修の受講者に関する指標	
①当該研修受講者に占める女性の割合 % ②男女別の社員に占める研修受講者の割合 男性 % 女性 %	【指標】 当該年度における各種社内研修（外部の教育訓練機関への派遣を含む。）の受講者のうち女性社員の占める割合及び男女別の社員に占める当該受講者数の割合である。 対象となる社内研修には、次のようなものがある。 ・業務能力向上研修 ・階層別研修 ・管理監督者研修

Ⅳ. 評価に関する指標

Ⅳ. 評価結果分布の状況

指標 4-1 評価結果分布の状況

4-1 評価結果分布の状況に関する指標	
スコアの平均値 男性 女性	【指標】 当該年度における評価結果について、例えば 5 段階評価の場合には、5 から 1 までのスコアを与え、男女別にスコアの平均値を計算する。 ※検定などにより、男女間の平均に差があるかどうかを検証することが望まれる。 ※職位など種々のグループ別に検証されることが望まれる。

V. 昇進、昇格に関する指標

V-1. 大卒採用者の昇格の状況

指標 5-1 大卒「総合職」採用者の昇格の状況

（「総合職」の区分がないときは、大卒者全員について）

5-1 ① 主任・係長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標

%

【指標】

大卒「総合職」採用の社員で当該年度において主任・係長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。

$$\frac{〔女性の主任・係長昇進者数〕}{〔男女計の主任・係長昇進者数〕} \times 100$$

5-1 ② 課長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標

%

【指標】

大卒「総合職」採用の社員で当該年度において課長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。

$$\frac{〔女性の課長昇進者数〕}{〔男女計の課長昇進者数〕} \times 100$$

VI. 賃金に関する指標

VI- 1 特定の勤続年数における男女別の賃金の状況

指標 6-1 特定の勤続年数における男女別賃金額の差異

6-1 特定の勤続年数における男女別賃金額の差異に関する指標

賃金格差指数

・ 勤続 5 年

・ 勤続 10 年

・ 勤続 15 年

・ 勤続 20 年

【指標】

学歴別や雇用コースがある場合にはコース別に、特定の勤続年数（例えば 5 年、10 年、15 年、20 年など）の社員について男女別に平均賃金を計算し、男女間格差を算出したもの。

具体的には、同じ学歴、同じ雇用コース及び特定の勤続年数の社員について、次の算式で算定される賃金格差指数。

$$\frac{〔女性の平均賃金〕}{〔男性の平均賃金〕} \times 100$$

※賃金は、基本給を標準形とする。そのほか月例給（残業代を含まないもの、含んだもの）、賞与を含めた年収ベースなどで計算され、分析されることが望まれる。また、同じ学歴、雇用コースの社員について計算され、分析されることも望まれる。

VII. 退職に関する指標

VII-1. 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職者の状況

指標 7-1 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職者の状況

7-1 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職状況に関する指標	
①新卒採用後 3 年間の退職率 男性 % 女性 % ②新卒採用後 10 年間の退職率 男性 % 女性 %	【指標】 当該年度の 3 年前及び 10 年前における新規学卒採用者のうちすでに退職した者の割合を男女別にみた指標。次式により算定。 $\frac{\text{〔分母のうち既に退職した者の数〕}}{\text{〔3（又は 10）年前の新規学卒採用数〕}} \times 100$ ※大卒、短大卒、高専卒など学歴別に算定することが望ましい。採用後 10 年目の社員についても同様とする。

VII-2. 妊娠・出産を契機とした女性の退職の状況

指標 7-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況

7-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況に関する指標	
%	【指標】 過去 1 年間に妊娠・出産した女性（退職者を含む。）に占めるそれを契機に退職した女性の比率 $\frac{\text{〔分母のうち妊娠・出産を契機に退職した女性の人数〕}}{\text{〔過去 1 年間に妊娠・出産した女性の人数〕}} \times 100$

VII-3. 当該年度の退職者の状況

指標 7-3 当該年度における定年退職者の状況

7-3 当該年度における定年退職者の状況に関する指標	
①平均勤続年数 男性 % 女性 % ②基本給額の平均 男性 % 女性 %	【指標】 当該年度において定年退職した社員について、男女別に次の指標を算定する。 ①退職時の勤続年数の平均 ②退職時の基本給額の平均

Ⅷ. ワークライフバランス／ファミリー・フレンドリーに関する指標

Ⅷ-1. 子の誕生前後における女性社員の就業継続の状況

指標8-1 育児休業の取得状況

8-1 育児休業の取得状況に関する指標	
①育児休業取得者数 男性 女性 % % ②取得割合 男性 女性 % %	【指標】 過去 1 年間に子どもが誕生した社員における男女別の育児休業の取得実績。 ①取得者数 ②取得割合 次式により算定。 $\frac{\text{〔分母のうち育休を取得した社員数〕}}{\text{〔過去 1 年間に子どもが誕生した社員数〕}} \times 100$

Ⅷ-2. 子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況指標

8-2 子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況

8-2 子育て等を契機に退職した元女性社員の再雇用の状況に関する指標	
①再雇用した女性社員の人数 人	【指標】 子供の出産などを契機に退職した元女性社員を再雇用した人数。過去に再雇用した女性社員を累積した人数。

Ⅷ-3. そのほかのワークライフバランス関連指標

指標8-3 そのほかのワークライフバランス推進施策の状況

8-3 ワークライフバランス推進施策（両立支援策）の利用実績に関する指標 －短時間勤務実施状況	
育休後の短時間勤務制度の利用割合 %	【指標】 過去 1 年間に育休から職場復帰した社員（産休明け後に育休を取得せずにそのまま勤務を継続している社員を含む。）に対する短時間勤務制度の利用者の割合 $\frac{\text{〔分母のうち短時間勤務制度の利用者数〕}}{\text{〔過去 1 年間に育休から職場復帰した社員数〕}} \times 100$ ※その他自社にとって重要な両立支援策に関する指標を作成する。

IX. 総合的指標

IX-1 上記のほか、男女を問わず社員の活躍促進のための人事労務管理を反映する状況

9-1 男女を問わず社員の活躍促進のための人事労務管理を反映するその他の一般的な指標（例示）

①平均勤続年数

男性

女性

%

%

②勤続年数別構成

年	男性	女性
計	100	100
- 3	%	%
3 - 5	%	%
5 -10	%	%
10-15	%	%
15-20	%	%
20-25	%	%
25-30	%	%
30-	%	%

③役職者比率

年	男性	女性
計	100	100
一般	%	%
係長	%	%
課長	%	%
部長	%	%

④平均残業時間

男性

時間

女性

時間

【指標】

①男女別平均勤続年数

②男女別の勤続年数別構成比

男性社員、女性社員それぞれを 100 として、勤続年数の区分ごとに構成比を算出する。

③男女別の役職者比率

男性社員、女性社員それぞれを 100 として、役職クラスの階層ごとに構成比を算出する。

④男女別の平均残業時間数

※算定期間は年平均、月平均のいずれでもよい。

※コース別雇用管理などを行っている場合には、さらにその区分ごとに算出することが望ましい。

IX-2 平均でみた男女間賃金格差

9-2 平均でみた男女間賃金格差指数

男女間賃金格差指数

%

【指標】

次の算式で算定される賃金格差指数。

〔女性の平均賃金〕

—

〔男性の平均賃金〕

×100

※賃金は、基本給を標準形とする。そのほか月例給（残業代を含まないもの、含んだもの）、賞与を含めた年収ベースなどで計算され、分析されることが望まれる。

男女を問わず社員の活躍を促進するための 社員意識調査アンケート

アンケートの目的および回答方法

■実施目的									
■回答方法	各設問に対して、あなたはどのように考えているかを回答いただきます。								
	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>そう思う</td></tr> <tr> <td>2</td><td>どちらかと言えばそう思う</td></tr> <tr> <td>3</td><td>どちらかと言えばそう思わない</td></tr> <tr> <td>4</td><td>そう思わない</td></tr> </table>	1	そう思う	2	どちらかと言えばそう思う	3	どちらかと言えばそう思わない	4	そう思わない
1	そう思う								
2	どちらかと言えばそう思う								
3	どちらかと言えばそう思わない								
4	そう思わない								

アンケート実施要領

■返送方法	アンケートご回答後、※（ ※企業ごとに返送方法をご記入ください。）
■返送先	
■返送期限	○月○日（○）必着（なるべく早いご返送をお願いします）
■秘密保持	- 回答内容は厳密とし、回収・集計・分析にのみ使用します。 - アンケート用紙の原票、回答者が特定されるようなデータ等は一切開示いたしませんので、安心して率直にご回答ください。

基本データ（企業ごとに必要に応じて属性を選んでください）

★印の項目については、記入を必須とすることが望めます。

※以下の基本データは、各属性の間での違いを分析する目的でのみ使用されます。

○氏 名		★勤続年数	男・女・その他・ 答えたくない (いずれかに○をつけてください)	★年 齢	
★勤続年数		○国 籍			
○学 歴		★所属部署			
★役 職		○資格等級			
★配偶者の 有 無		★子どもの 有 無			
★育児・介護休業制度の利用状況					

設問番号	設 問	1 そう思う	2 どちらかと言えば そう思う	3 どちらかと言えば そう思わない	4 そう思わない
1	わたしの会社では、新卒採用は性別に関わりなく能力で選考していると思う	☐	☐	☐	☐
2	わたしの会社では、性別に関わりなく新入社員の配属先が決められていると思う	☐	☐	☐	☐
3	わたしの会社では、中途採用は性別に関わりなく能力で選考していると思う	☐	☐	☐	☐
4	わたしの会社では、男性は総合職的な仕事、女性は一般職的な仕事、例えば、営業は男性、営業事務は女性、という管理をしていないと思う	☐	☐	☐	☐
5	わたしの会社では、性別に関わりなく人事異動が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
6	わたしの会社では、性別に関わりなく転勤（転居を伴う異動）が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
7	職場の管理職は、性別に関わりなく人事管理を行っていると思う	☐	☐	☐	☐
8	職場では、性別に関わりなく能力や成果で評価していると思う	☐	☐	☐	☐
9	職場では、性別に関わりなく昇進（役職への登用）・昇格（資格等級が上がること）が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
10	職場では、仕事、能力、成果等が同じであれば、性別による賃金差はないと思う	☐	☐	☐	☐
11	職場では、性別に関わりなく社員の育成が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
12	職場では、性別に関わりなく適性や能力をみて仕事の配分をしていると思う	☐	☐	☐	☐
13	職場では、残業が発生したら、性別に関わりなく担当者や空いている人に割り振っていると思う	☐	☐	☐	☐
14	職場では、男女の固定的な役割分担や思い込み（例「子育て中の女性は責任のある仕事を避けたがるので男性に任せる」）は存在していないと思う	☐	☐	☐	☐
15	職場では、男女ともに仕事と育児・介護の両立支援制度やフレックスタイム・在宅勤務等の柔軟な働き方をしやすい雰囲気だと思う	☐	☐	☐	☐
16	職場では、育児や介護に配慮した仕事の配分がなされていると思う	☐	☐	☐	☐
17	職場では、以前よりも女性の活躍が進んでいると思う	☐	☐	☐	☐
18	わたしの会社では、女性の管理職登用をもっと推進すべきだと思う	☐	☐	☐	☐
19	わたしは、賃金や昇進・昇格等の処遇に満足している	☐	☐	☐	☐
20	わたしは、今の仕事に満足している	☐	☐	☐	☐
21	わたしは、仕事とプライベートを両立できていると思う	☐	☐	☐	☐

ご協力ありがとうございました

男女間賃金差異の公表や、一般事業主行動計画の策定、えるぼし認定など、
女性活躍推進法に基づく取組等に関するお問合せは、

受付時間 8時30分～17時15分
(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

	電話番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	〒060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階
青森県	017-734-4211	〒030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階
岩手県	019-604-3010	〒020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城県	022-299-8844	〒983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階
秋田県	018-862-6684	〒010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形県	023-624-8228	〒990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島県	024-536-4600	〒960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎 4階
茨城県	029-277-8294	〒310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木県	028-633-2795	〒320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬県	027-896-4739	〒371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉県	048-600-6269	〒330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉県	043-221-2307	〒260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階
東京都	03-3512-1611	〒102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川県	045-211-7380	〒231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟県	025-288-3511	〒950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山県	076-432-2740	〒930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階
石川県	076-265-4429	〒920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井県	0776-22-3947	〒910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨県	055-225-2851	〒400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野県	026-227-0125	〒380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階
岐阜県	058-245-1550	〒500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静岡県	054-252-5310	〒420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知県	052-857-0312	〒460-0001	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階
三重県	059-226-2318	〒514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋賀県	077-523-1190	〒520-0806	大津市打出浜14番15号滋賀労働総合庁舎4階
京都府	075-241-3212	〒604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大阪府	06-6941-8940	〒540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫県	078-367-0820	〒650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
奈良県	0742-32-0210	〒630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山県	073-488-1170	〒640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取県	0857-29-1709	〒680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根県	0852-31-1161	〒690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山県	086-225-2017	〒700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島県	082-221-9247	〒730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口県	083-995-0390	〒753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島県	088-652-2718	〒770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川県	087-811-8924	〒760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階
愛媛県	089-935-5222	〒790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知県	088-885-6041	〒781-9548	高知市南金田1番39号 4階
福岡県	092-411-4894	〒812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐賀県	0952-32-7218	〒840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階
長崎県	095-801-0050	〒850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階
熊本県	096-352-3865	〒860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分県	097-532-4025	〒870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎県	0985-38-8821	〒880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島県	099-223-8239	〒892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄県	098-868-4380	〒900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

